

Koroknay, Judith; Iberer, Ulrich

Lohnt sich ein berufsbegleitendes Masterstudium? Ergebnisse einer empirischen Studie zum beruflichen Erfolg von Masterabsolventen

Hochschule und Weiterbildung (2014) 1, S. 52-58



Quellenangabe/ Reference:

Koroknay, Judith; Iberer, Ulrich: Lohnt sich ein berufsbegleitendes Masterstudium? Ergebnisse einer empirischen Studie zum beruflichen Erfolg von Masterabsolventen - In: Hochschule und Weiterbildung (2014) 1, S. 52-58 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-103577 - DOI: 10.25656/01:10357

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-103577>

<https://doi.org/10.25656/01:10357>

in Kooperation mit / in cooperation with:

DGWF

DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

<http://www.dgwf.net>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

HOCHSCHULE UND WEITERBILDUNG

SCHWERPUNKTTHEMA:

**AUF DEM WEG ZUR HOCHSCHULE
DES LEBENSLANGEN LERNENS -
MEHRWERT, AUFWAND
UND ERTRÄGE**

Inhaltsverzeichnis

7 Editorial

7 WOLFGANG JÜTTE

Stichwort: Konferenzen

10 Thema

Auf dem Weg zur Hochschule des Lebenslangen Lernens - Mehrwert, Aufwand und Erträge

10 ROMINA MÜLLER, KATHARINA KÖHLER

Zur Internalisierung von Lebenslangem Lernen an europäischen Hochschulen
Eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Veränderungsprozesse

15 JOACHIM STÖTER, STEFANIE KRETSCHMER

Weiterbildung und Lebenslanges Lernen in Anreiz- und Steuerungssystemen
Ergebnisse einer länderübergreifenden Analyse

20 JAN TAUER, STEFAN GÖBEL

Die Hochschulweiterbildung zwischen Gemeinwohl und Rechtsicherheit
Der Umgang mit beihilferechtlichen Unsicherheiten

26 KATHRIN WETZEL, BERND DOBMANN

Mehrwert durch Qualität in der wissenschaftlichen Weiterbildung

32 WOLFGANG SEITTER, SIMONE KRÄHLING, HEIKE RUNDNAGEL, FRANZISKA ZINK

Angebotsentwicklung und Marketing in Kooperation der wissenschaftlichen Weiterbildung

37 MONIKA BACHOFNER, ANNETTE BARTSCH

Angebotsplanung von wissenschaftlicher Weiterbildung im Clusterverbund
Chancen der Kooperation

41 FELICITAS SAGEBIEL

Best-Practice-Ansätze in der allgemeinen wissenschaftlichen Weiterbildung für Ältere

- 46 BEATRICE C. BÜTTNER, STEPHAN MAAß, TINA BREYER, FRIEDEMANN W. NERDINGER
-

Entwicklung eines Studienformats für nicht-traditionelle Zielgruppen an der Universität Rostock
Eine Fallstudie

- 52 JUDITH KOROKNAY, ULRICH IBERER
-

Lohnt sich ein berufsbegleitendes Masterstudium?
Ergebnisse einer empirischen Studie zum beruflichen Erfolg von Masterabsolventen

- 59 MARIA KONDRATJUK, MANDY SCHULZE
-

Forschungsperspektiven auf die Praxis von Hochschulweiterbildung
Ein Blick auf Akteure und die Programmorganisation

65 Projektwelten

- 65 CHRISTIANE BROKMANN-NOOREN, JENS PRAGER
-

Von der Selbst-Organisation zur Kooperation
Einblicke in das Oldenburger Modell

70 Tagungsberichte

- 70 **50 Jahre Erziehungswissenschaft "Traditionen und Zukünfte" - Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)**
09. - 12. März 2014 an der Humboldt Universität Berlin

- 71 **„Leitkonzepte der Hochschuldidaktik: Theorie - Praxis - Empirie“**
43. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hochschuldidaktik
17.-19. März 2014 an der TU Braunschweig

- 73 **„Workplace Learning and Development in Times of Globalization“ -**
2. Internationale Konferenz des ESREA Forschungsnetzwerkes Working Life and Learning
31. März - 02. April 2014 in Osnabrück

74 Publikationen

77 Buchbesprechungen

81 Aus der Fachgesellschaft

81 **Die DGWF erprobt dialogorientiertes Tagungsformat – Jahrestagung der DGWF**
25. - 27. September 2013 an der Universität Rostock

88 **Jahrestagung: Aus der Sicht einer Teilnehmerin**
**"Auf dem Weg zur Hochschule des Lebenslangen Lernens"?!
Hochschulen und ihr Selbstverständnis**
25. - 27. September 2013 an der Universität Rostock

89 **„Vielfalt begegnen – Hochschuldidaktische Herausforderungen für das generationsübergreifende Lernen“ –
Jahrestagung der BAG WiWA**
26.-28. Februar 2014 in Leipzig

91 **Gründung der Landesgruppe Mitteldeutschland in der DGWF**
Die Regionen Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen vernetzen sich
04. April 2014 in Leipzig

93 **Netzwerken - Kooperieren - Konkurrieren - von der Idee zum Markt**
Frühjahrestagung der AG-E
22. bis 23. Mai 2014 an der Universität Konstanz

96 **Forschungsforum der DGWF AG Forschung:
Erste Schritte zur Kartografierung der wissenschaftlichen Weiterbildung**
23. bis 24. Mai 2014 an der Universität Bielefeld

98 Service

98 **TERMINE**

99 **NEUE MITGLIEDER**

100 Autorenverzeichnis

Lohnt sich ein berufsbegleitendes Masterstudium?

Ergebnisse einer empirischen Studie zum beruflichen Erfolg von Masterabsolventen

JUDITH KOROKNAY
ULRICH IBERER

Kurz zusammengefasst ...

Im Mittelpunkt steht die Frage nach dem empirisch belegbaren Mehrwert eines Weiterbildungsstudiums. Im Rahmen einer Absolventenbefragung wurden hierzu sowohl subjektive als auch objektive Indikatoren des mehrdimensionalen Konstrukts „Berufserfolg“ erhoben und im Hinblick auf den Zusammenhang mit dem absolvierten Weiterbildungsstudiengang analysiert. Die Datengrundlage der Untersuchung bilden die Antworten einer schriftlichen Befragung von Absolventinnen und Absolventen des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Bildungsmanagement an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (N = 64). Die Ergebnisse geben deutliche Hinweise auf einen evidenten Zusammenhang von Weiterbildungsstudium und Berufserfolg

1 Besondere Erwartungen an ein weiterbildendes Studium

Von weiterbildenden, berufsbegleitenden Studiengängen wird erwartet, dass sich ihre Absolventinnen und Absolventen nicht nur neue Kompetenzen auf hohem wissenschaftlichem Niveau aneignen. Weit stärker als in grundständigen Studiengängen streben die Studierenden hier danach, über ein weiterbildendes Studium eine bedeutende Qualifikation für den nächsten Karriereschritt zu erwerben. Für dieses Ziel investieren die Studierenden umfangreiche eigene Ressourcen, insbesondere in finanzieller und zeitlicher Form. Die für das Studium benötigte Zeit und Aufmerksamkeit müssen sie über effizientes Zeitmanagement sowie eine geschickte Koordination des Studiums mit ihrer beruflichen Tätigkeit und ihren familiären Anforderungen selbst generieren. Gut nachvollziehbar ist es daher, wenn Studieninteressierte zu Beginn eines Studiums genau abwägen inwieweit die besonderen Anstrengungen und Erwartungen mit einem gewissen Mindestmaß an Erfolgsaussichten beantwortet werden können. Im Fokus steht damit nicht nur der Anspruch an einen erfolgreichen Studienabschluss, sondern in hohem Maße der letztendliche Mehrwert und berufliche Erfolg für den einzelnen Absolventen. Dies ist auch im Interesse der Hochschule, die mit solchen Effekten den höheren individuellen Einsatz begründet und um neue Studierende werben möchte.

Die Perspektive des Berufserfolgs rückt dadurch immer häufiger in den Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses. Dies ist nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass gerade auch weiterbildende Studiengänge zunehmend unter Druck geraten, sich vor anderen Stellen wie Hochschulverwaltung, externe Auditoren oder Arbeitgebern behaupten zu müssen (Schüßler 2012). Während einige Forschungsarbeiten zum Berufseinstieg und -erfolg von Akademikern vorliegen, die ein grundständiges Studium absolviert haben (vgl. Kühne 2009; Falk/Reimer 2007; Schomburg/Teichler 1998), existieren bislang kaum Studien, die sich explizit mit empirisch nachweisbaren Effekten weiterbildender Studiengänge beschäftigen. Die Gründe sind unterschiedlichster Natur und liegen sowohl in forschungsmethodischen Herausforderungen (z.B.: Ist beruflicher Erfolg überhaupt messbar?) als auch in praktischen Hindernissen (z.B.: Kontakt zu Probanden). Wir greifen mit den folgenden Ausführungen dieses Desiderat erneut auf und gehen der Frage nach, wie sich die Auswirkungen eines weiterbildenden Studiengangs auf den erreichten beruflichen Erfolg darstellen lassen. Hierbei werden zwei verschiedene Teilfragen miteinander kombiniert: Welche Ausprägungen von Berufserfolg können festgemacht werden und inwieweit können die Erfolge in einen signifikanten Zusammenhang zum vorherigen weiterbildenden Masterstudium gestellt werden? Den Bezugsrahmen für Erkenntnisse und Antworten bilden empirische Erhebungen im Kontext des berufsbegleitenden Masterstudiengangs Bildungsmanagement an der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg (4 Semester, 90 CP, Blended-Learning-Design mit kompakten Präsenzphasen und Fernstudienkomponenten). Anspruch dieses Studiengangs ist es, die Studierenden über eine wissenschaftliche Qualifizierung auf die Übernahme von Leitungspositionen im Bildungsbereich (Schulleiter, Akademieleiter, Personalverantwortliche usw.) vorzubereiten. Die formulierte Forschungsfrage ist Teil eines Forschungsschwerpunkts an der PH Ludwigsburg zur Wirksamkeitsforschung von Lehr-Lern-Prozessen mittels Absolventenbefragungen. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse zeigen ausgewählte Befunde daraus.

2 Vorliegende Erfahrungen

Aus Ergebnissen der Qualitätssicherung des Masterstudiengangs Bildungsmanagement lagen verschiedene Indizien vor,

die auf bedeutsame Zusammenhänge zwischen den Studienaktivitäten und der Wirksamkeit im individuellen Berufsfeld hindeuten. Auch durch einzelne Kontakte mit Absolventinnen und Absolventen war bekannt, dass mit Aufnahme des berufsbegleitenden Masterstudiums, über den erfolgreichen Abschluss, bis in die Phase nach dem Studium entscheidende Entwicklungsschritte in der beruflichen Karriere angestoßen werden. Der Masterstudiengang weist mit 87,6 % (bezogen auf Studienanfänger von 10/2003 bis 10/2009) eine für Fernstudiengänge hohe Absolventenquote auf, was die Studierenden maßgeblich auf die hohe persönliche Motivation ihrerseits sowie die Support- und Dienstleistungsstrukturen der Hochschule zurückführen (Wippermann/Iberer 2008; vgl. auch Iberer/Milling 2013). In den regelmäßigen Befragungen von Absolventen konnten diese Vorannahmen überwiegend bestätigt werden (Müller/Hoidn 2008). Beispielsweise beurteilten sie die Praxisrelevanz der Inhalte des Studiengangs auf einer 5-stufigen Skala (1 = völlig unwichtig; 5 = sehr wichtig) mit einem Mittelwert von 3,93 (SD 0,13; bezogen auf die Abschlussjahrgänge 2009 bis 2013). Der Aussage „Es war mir möglich, im Studiengang erworbenes Wissen in meiner beruflichen Praxis umzusetzen“ stimmten 62,3 % der Absolventen mit „voll“ bzw. „weitgehend“ zu, mit „teils-teils“ antworteten 34,8 %. Knapp die Hälfte der Studierenden (46,5 %) konnte sich bereits während der Studienphase beruflich verändern, was 62 % eindeutig auf den Studiengang zurückführten (kein Einfluss: 11,3 %; keine Einschätzung: 26,8 %).

Mit diesen Ergebnissen lagen somit erste belastbare Zahlen vor, die auf eine enge Beziehung von berufsbegleitendem Masterstudium und anschließenden Berufserfolg hindeuten. Allerdings stützen sich diese Erkenntnisse ausschließlich auf die Perspektive der Absolventen zum unmittelbaren Zeitpunkt des Studienabschlusses. Um konkrete Angaben zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu erhalten, wurde im Herbst 2012 eine umfangreichere Befragung von Absolventinnen und Absolventen durchgeführt, die im Zeitraum 2005 bis 2011 diesen Masterstudiengang erfolgreich absolviert haben. Im Unterschied zur Studiengangsevaluation interessierte hier nicht die retrospektive Bewertung des Studiums (das z.T. schon mehrere Jahre zurück liegen konnte), sondern primär die subjektive Einschätzung des anschließenden Berufserfolgs als Schulleiter(in), Bildungsmanager(in), Personalverantwortliche usw.

Mit Rückgriff auf bereits vorliegende ähnliche Studien, die den Berufserfolg von Hochschulabsolventen in den Blick nehmen (u.a. Falk/Reimer 2007) wurde in unserer Absolventenstudie der Berufserfolg als mehrdimensionales Konstrukt gefasst. Dieses setzt sich aus mehreren sowohl objektiven als auch subjektiven Dimensionen zusammen: Beruflicher Status (abgeleitet aus der Führungsposition), Einkommen, Adäquatheit der Beschäftigung und allgemeine Berufszufriedenheit (in Anlehnung an Schomburg/Teichler 1998; Kühne 2009).

3 Ausgewählte Ergebnisse der Absolventenbefragung

Der eingesetzte, standardisierte Onlinefragebogen bestand im Wesentlichen aus fünf Modulen, welche Angaben zu Studienaufnahme und Studienverlauf, dem beruflichen und persönlichen Werdegang der Absolventen seit Beginn des Masterstudiums, der momentanen (bzw. letzten regulären) Beschäftigungssituation, der allgemeinen Studien- und Berufszufriedenheit sowie sozialstatistische Angaben zur Person erfassten. Die Rücklaufquote betrug 37% (N=64). Neben der Auszählung von Häufigkeiten lag der Schwerpunkt der Datenanalyse auf der Berechnung von Zusammenhängen zwischen den verschiedenen Determinanten beruflichen Erfolgs. Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt.

3.1 Motivation zur Aufnahme des Studiums

Wie eingangs angeführt, spielen die besonderen Erwartungen und Ziele der Teilnehmenden eine zentrale Rolle bei der Aufnahme eines weiterbildenden Studiums. Den individuellen Studienmotiven kommt daher eine maßgebliche Bedeutung zur umfassenden Einordnung des erzielten Berufserfolgs der Absolventen zu (Reinfeldt/Frings 2003). Aus verschiedenen Studierenden- und Absolventenbefragungen in grundständigen, pädagogischen Studiengängen ist bekannt, dass die (ehemaligen) Studierenden vorrangig ideelle Studienmotive (z.B. persönliches Interesse) und die eigene Begabung angeben, während die zukünftigen Beschäftigungsaussichten einen vergleichsweise geringen Stellenwert einnehmen (vgl. Schüßler 2012; Krüger/Rauschenbach et al. 2003).

Die Ergebnisse unserer Befragung deuten hingegen an, dass bei der Aufnahme eines weiterbildenden Studiums sowohl intrinsische bzw. ideelle Motive, beispielsweise das fachliche (83%) und persönliche (42%) Interesse oder eine angestrebte berufliche Veränderung (44%), als auch extrinsische bzw. materielle Motive wie die Qualifizierung für eine ausgeübte oder angestrebte Führungsposition (50%), die Vorbereitung auf neue Tätigkeitsgebiete innerhalb der Arbeitsstelle (25%) oder verbesserte Verdienstmöglichkeiten (14%) eine Rolle spielen. Das Interesse am akademischen Abschluss nannte ein Drittel (33%) der Befragten als Beweggrund zur Aufnahme des Studiums. Zu tendenziell ähnlichen Ergebnissen kommen auch Harney und Herbrechter (2008) die beispielhaft weiterbildende Fernstudiengänge (Erwachsenenbildung, Personalentwicklung und Schulmanagement) des Distance and Independent Studies Center (DISC) an der TU Kaiserslautern untersuchten. Hier nannten 89% der Befragten „Spaß an der Beteiligung an Angeboten beruflicher Weiterbildung“ als Motiv, 79% der Befragten gaben die Einschätzung an, „dass die eigene Weiterbildung eine relevante Größe für den beruflichen Erfolg darstellt“ (Herney/Herbrechter 2008).

3.2 Beruflicher Status

Um den beruflichen Status der ehemaligen Studierenden abzubilden, wurden diese gebeten, Angaben darüber zu machen, ob sie vor Beginn bzw. nach Beendigung des Studiums eine Führungsposition innehatten. Mit Rückgriff auf die spezifische Motivation (Qualifizierung für Übernahme einer Leitungsaufgabe im Bildungsbereich) kann der berufliche Status auf diese Weise angemessen operationalisiert werden. Abbildung 1 zeigt die Anteile der ehemaligen Studierenden, die vor Beginn und nach Beendigung des Studiums eine Führungsposition innehatte.

Studierende in Führungsposition

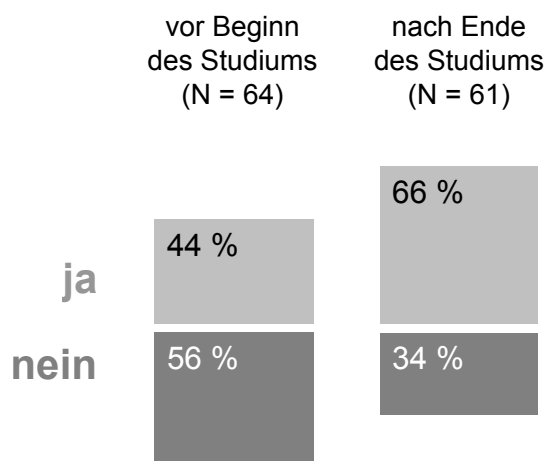


Abb. 1: Angaben zum beruflichen Status vor Beginn und nach Beendigung des Masterstudiums

Es zeigen sich, in Bezug auf den beruflichen Status der ehemaligen Weiterbildungsstudierenden, deutliche Veränderungen. Während vor Beginn des Studiums weniger als die Hälfte der Befragten (44%) eine Führungsposition innehatten, waren zum Befragungszeitpunkt ein bis acht Jahre nach Studienende bereits zwei Drittel (66%) der Absolventen als Führungskräfte tätig. So haben mehr als 20% der ehemaligen Studierenden im Verlauf oder nach Beendigung ihres Studiums eine Verbesserung ihres beruflichen Status im Sinne der Übernahme einer Leitungsfunktion mit Personalverantwortung erzielt.

3.3 Einkommen

Wenngleich zahlreiche andere Absolventenstudien das Gehalt als ein objektives Merkmal beruflichen Erfolgs betrachten und im Zuge dessen die Befragten um genaue Angaben zu ihrem monatlichen bzw. jährlichen Bruttoeinkommen bitten, wurde mit Rücksicht auf die Sensibilität solcher Daten und messtheoretische Schwierigkeiten in unserer Studie eine andere Herangehensweise gewählt. Für die Einkommensanalyse wurden die Absolventinnen und Absolventen nach ihrem Verdienst im Vergleich zu ihrer beruflichen Tätigkeit vor Studienbeginn befragt und um die Einschätzung der An-

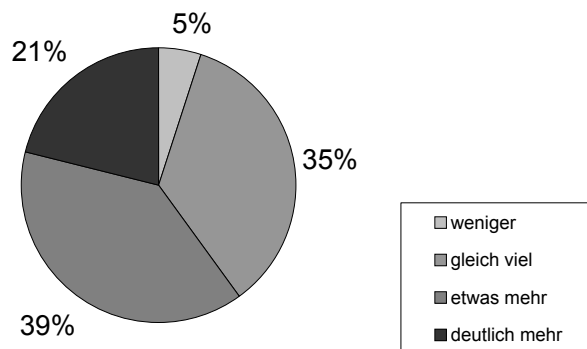


Abb. 2: Verdienst im Vergleich zur beruflichen Tätigkeit vor Studienbeginn

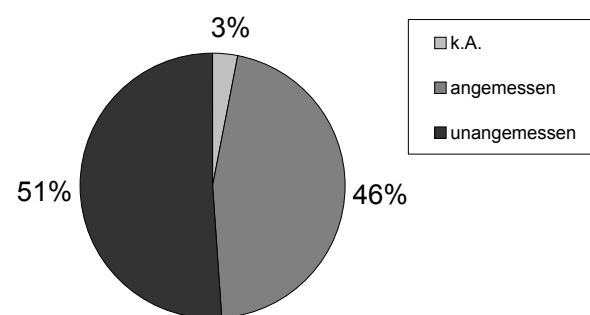


Abb. 3: Einschätzung der Angemessenheit des Gehalts

gemessenheit ihres jeweiligen Gehalts gebeten.

Bei der Betrachtung des aktuellen Einkommens der Absolventen zum Befragungszeitpunkt wird zunächst deutlich, dass in der Summe 60% der Befragten angeben, in ihrer jetzigen Berufstätigkeit ein höheres Einkommen zu erzielen als zum Zeitpunkt vor Beginn des Weiterbildungsstudiums. Innerhalb dieser Gruppe gaben 39% der Befragten an etwas mehr Geld zu verdienen, 21% teilten dagegen mit inzwischen ein deutlich höheres Gehalt zu erhalten. Insgesamt gut ein Viertel der Befragten (26%) dagegen berichtete, im Vergleich zur beruflichen Tätigkeit vor dem Masterstudium keinen höheren Verdienst zu erzielen. Betrachtet man in diesem Zusammenhang nun die Einschätzungen der Absolventen zur Angemessenheit ihres Gehalts, so fällt auf, dass nur etwa die Hälfte aller Befragten (51%) ihren Verdienst als adäquat beurteilen. 46% der Befragten bezeichnen ihr Einkommen hingegen als nicht angemessen in Hinblick auf ihr berufliches Engagement.

Bei der statistischen Analyse der Daten zeigen sich signifikante Unterschiede ($p < .01$, Chi-Quadrat-Test) bei der Betrachtung des Einkommens in Hinblick auf die berufliche Position. So lässt sich festhalten, dass Absolventen, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Führungsposition innehaben, im Vergleich zu der beruflichen Tätigkeit vor Studienbeginn häufiger mehr Geld verdienen als jene, die keiner Führungstätigkeit nachgehen. Hingegen waren keine Zusammenhänge zwischen der Einkommenshöhe und der Einschätzung

der Angemessenheit der Bezahlung feststellbar. Für das spezifische Berufsfeld „Bildungseinrichtungen“ sind diese Zusammenhänge insofern von einer gewissen Brisanz, als hier Führungsaufgaben nicht immer automatisch mit spürbar höheren Vergütungen honoriert werden (vgl. u.a. Dawson/Hary/Müller 2012).

3.4 Adäquatheit der Beschäftigung

Als ein weiterer Indikator des erzielten Berufserfolgs wurde in der durchgeführten Studie die Einschätzung der Absolventen zur Adäquatheit ihrer beruflichen Tätigkeit erfasst. In einigen Arbeiten, wie beispielsweise bei Plicht u.a. (1994) sowie bei Teichler (1992), wird zwischen den Dimensionen vertikale Niveauadäquanz und horizontale Fachadäquanz unterschieden. Beide Ausprägungen wurden in der vorgenommenen Untersuchung berücksichtigt und einer fünfstufigen Zustimmungsskala erfasst (siehe Tabelle 1).

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Absolventen ihre berufliche Tätigkeit in Bezug auf ihre wissenschaftliche Qualifizierung tendenziell für durchaus angemessen halten. Dies lässt sich zunächst daraus ersehen, dass die Mittelwerte der einzelnen Items grundsätzlich über dem neutralen Zustimmungswert ‚3‘ liegen, die Standardabweichungen sind dabei meist kleiner ‚1‘. Die Anwendung von erworbenen Kompetenzen wird mit einem Mittelwert

	M	SD
Fachadäquanz		
Umsetzung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten insgesamt	3,95	0,78
Anwendung von erworbenem Wissen	3,58	0,93
Anwendung von erworbenen Kompetenzen	4,07	0,69
Niveauadäquanz		
Niveau der Aufgabe entspricht dem Masterabschluss	3,75	1,17

Tab. 1: Einschätzung der Angemessenheit des Gehalts

von 4,07 dabei etwas höher eingeschätzt als die Anwendung erworbenen Wissens ($M = 3,58$). Das Item „generelle Umsetzung der im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten“ wird im Mittel mit einem Wert von 3,95 beziffert. Durchschnittlich zeigt sich also eine hohe Ausprägung fachadäquater Beschäftigung der graduierten Masterstudierenden. Ähnlich hohe Einschätzungswerte erzielt auch die Frage nach der Niveauadäquanz der Tätigkeit. Die durchschnittliche Zustimmung liegt hier bei einem Wert von 3,75, wobei im Vergleich zu den Angaben bezüglich der Fachadäquanz hier eine etwas höhere Standardabweichung ins Auge fällt ($SD=1,17$).

Den empirischen Ergebnissen der Verbleibsstudie zufolge beurteilen die Absolventen ihre beruflichen Platzierung und Tätigkeit demnach im Durchschnitt als durchaus an-

gemessen. Dies gilt sowohl für die Umsetzung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten als auch im Hinblick auf das Anforderungsniveau der Tätigkeit in Bezug auf den akademischen Abschluss des Weiterbildungsstudiums. In einem weiteren Analyseschritt wurden die Mittelwerte der Angaben verschiedener Gruppen analysiert. Dabei ließ sich feststellen, dass sich Führungskräfte signifikant häufiger ($p < 0,05$, Mittelwertsvergleich t-Test) als niveuadäquat beschäftigt empfanden ($M=4,0$, $SD=1,05$) als diejenigen Absolventen, die keine Führungsposition inne hatten ($M=3,2$, $SD=1,27$).

3.5 Allgemeine Berufszufriedenheit

Als letztes, ausnahmslos subjektives Kriterium beruflichen Erfolgs wurde in der durchgeführten Absolventenbefragung die Berufszufriedenheit untersucht. Hierbei handelt es sich um eine sehr komplexe Dimension beruflichen Erfolgs, denn folgt man der Annahme, dass sich die Berufszufriedenheit aus der Summe aller positiv bewerteten Einzelinformationen eines Berufs ergibt (vgl. Kleinbeck 1977) ist ihre empirische Erfassung nur schwer möglich. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Absolventen zunächst um eine verallgemeinernde Einschätzung ihrer Berufszufriedenheit gebeten („Wie zufrieden sind Sie, alles in allem, mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation?“). Darüber hinaus wurden sie dazu aufgefordert, Angaben zur persönlichen Zielerreichung zu machen („Inwieweit konnten Sie bislang die beruflichen Ziele verwirklichen, die Sie zu Beginn des Studiums hatten?“).

Betrachtet man zunächst die Angaben der Absolventen zur allgemeinen Zufriedenheit mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation, so fällt auf, dass fast drei Viertel der Befragten (74%) diese als hoch bis sehr hoch beurteilten. 15% der Absolventen bewerteten die allgemeine Zufriedenheit mit dem Wert ‚3‘ und gaben so weder eine Tendenz zu besonders hoher, noch zu

besonders niedriger Zufriedenheit zu erkennen. 11% der Befragten zeigten sich dagegen deutlich unzufrieden mit der beruflichen Situation im Ganzen. Der durchschnittliche Zustimmungswert des Zufriedenheitsitems liegt bei 3,84, die Standardabweichung besitzt den Wert 1,0.

Ein vergleichbares Bild zeigt sich bei der Frage nach der bisherigen Zielverwirklichung. Deutlich mehr als die Hälfte der Absolventen (61%) geben hohe bis sehr hohe Zustimmungswerte an und geben dadurch zu verstehen, dass sie die beruflichen Ziele, welche sie zu Beginn des Studiums hatten, bisher weitestgehend bis vollkommen verwirklichen konnten. Ein Viertel der Befragten (25%) kennzeichnet die Zielverwirklichung mit einem Wert von ‚3‘ als „durchschnittlich“. Schlechte Werte, im Sinne einer sehr niedrigen oder gar nicht gelungenen Zielverwirklichung, konnten in 14% der Fälle beobachtet werden.

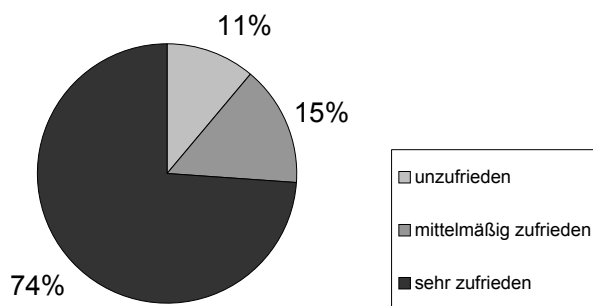


Abb. 4: Zufriedenheit mit der beruflichen Situation (N=61)

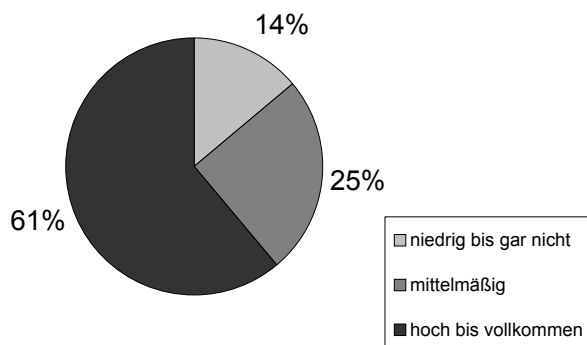


Abb. 5: Einschätzung der Zielverwirklichung

In Bezug auf die allgemeine Berufszufriedenheit ließen sich keine Interdependenzen zu den anderen untersuchten Erfolgsmerkmalen finden. Geschlechts- und altersspezifische Unterschiede ließen sich bei der Analyse des Berufserfolgs in keinem der untersuchten Merkmale feststellen. Effekte der sozialen Herkunft wurde in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt.

4 Zusammenfassung und Einordnung

Die deskriptiven Daten der Absolventenstudie zeigen in den vier Dimensionen zunächst - zum Teil beachtliche - Erfolgswerte und repräsentieren anschaulich einen hohen Berufserfolg der befragten Personen. Aufgrund der nicht unerheblichen Eigendynamik persönlicher Lebenswege und beruflicher Karrieren stellt sich allerdings die Frage, inwieweit damit auch reliable Rückschlüsse von Karriere Merkmalen auf das absolvierte Weiterbildungsstudium überhaupt leistbar sind. Tatsächlich unterliegt die hier vorgestellt Studie - wie Absolventenbefragungen generell - aufgrund forschungsmethodischer Hindernisse gewissen Einschränkungen in der Analyse und Interpretation der gewonnenen Daten. Die Rücklaufquote von 37 % bildete eine für Verbleibstudien überdurchschnittlich hohe und statistisch gut verwertbare Datenbasis. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, dass vor allem Absolventen mit derzeit wenig Berufserfolg oder einer erheblichen Arbeitsbelastung (besonders in Führungspositionen) eher nicht zur Teilnahme an der Online-Befragung motiviert werden konnten, was die Repräsentativität verzerrt. Des Weiteren bleibt offen, ob

Führungskräfte in Bildungseinrichtungen, die sich nicht über eine wissenschaftliche Weiterbildung qualifizieren, genauso hohe Erfolgswerte abgegeben hätten. Um branchenspezifische Effekte korrekt einzuordnen (z.B. Bewerber- und Stellennachfrage) müsste eine solche Befragung außerdem mit anderen Erhebungen kombiniert werden (z.B. Expertenbefragungen, Arbeitsmarktstatistiken).

Nichtsdestotrotz konnten signifikante Korrelationen zwischen mehreren Erfolgsindikatoren aufgedeckt werden, die einen Kausalzusammenhang mit dem weiterbildenden Studium nahelegen. Die Frage nach der Wirkung eines weiterbildenden Studiums kann in Hinblick auf bestimmte Indikatoren beruflichen Erfolgs positiv beurteilt werden (Aufstieg in Führungspositionen, Verbesserung beruflicher Status, höheres Einkommen, hohe Niveau-Adäquanz). Bei der Betrachtung des subjektiven Erfolgsmerkmals „Berufszufriedenheit“ ließen sich dagegen keine Rückschlüsse auf das weiterbildende Studium ziehen. Zusammenfassend betrachtet lassen die Ergebnisse der Studie folgende Schlussfolgerungen zu:

1. Objektiv messbare Erfolgskriterien wie „Einkommen“ oder „beruflicher Status“ müssen im Kontext individueller subjektiver Wahrnehmungskategorien wie „Adäquatheit der Beschäftigung“ oder „allgemeine Berufszufriedenheit“ betrachtet werden, um den Mehrwert bzw. Berufserfolg ganzheitlich abzubilden.
2. Aus einem facettenreichen Bild unterschiedlichster Studienmotive, beruflicher und persönlicher Werdegänge können überwiegend erfolgreiche Entwicklungstendenzen im Sinne der Übernahme höherer Positionen oder neuer Aufgabenbereiche nachgewiesen werden.
3. Gerade wenn den ehemaligen Studierenden nach Beendigung des Studiums ein beruflicher Aufstieg in eine Führungsposition gelingt, ist zu erwarten, dass den Investitionen in das Studium nicht nur in finanzieller Hinsicht eine nachweisbare Verbesserung entgegensteht.

Für das Marketing von Weiterbildungsstudiengängen im Generellen drängt sich die Idee auf, damit aktiv zu werben und es in die Studiengangsberatung einzubringen. Man könnte gewissermaßen den beliebten Slogan „95 Prozent der Studierenden würden es wieder tun“ um einen weiteren Satz „und 90 Prozent der Absolventen sind in ihrem Beruf erfolgreicher als zuvor“ ergänzen. Abgesehen von der mangelnden Präzision solcher Prozentwerte ist bei dieser Argumentation Vorsicht geboten. Zum einen verleitet diese Simplifizierung Interessenten und Studierende dazu, ihren Studien- bzw. Berufserfolg als automatische Folge zu betrachten und lenkt zu stark von der Notwendigkeit zu Eigeninitiative, Engagement und selbstgesteuertem Mitwirken am gemeinsamen Lehr-Lern-Prozess ab. Zum anderen werden andere Leistungen und Werte von weiterbildenden Studiengängen vorschnell ausgeblendet (z.B. Beitrag zur eigenen Bildungsbiografie, Zugang zur wissenschaftlichen Community). Die Frage „Lohnt sich ein berufsbegleitendes Masterstudium?“ kann in der

Studiengangspraxis durchaus mit Hinweis auf die hier vorgestellten Ergebnisse positiv beantwortet werden - sinnvoll allerdings erst im Gesamtklang verschiedener Einflussgrößen, wie beispielsweise unter Berücksichtigung der Unterstützung im persönlichen und beruflichen Umfeld sowie durch realistische Perspektiven auf Karriereoptionen.

Literatur

Hancock, D./Hary, C./Müller, U. (2012): An Investigation of Factors Impacting the Motivation of German and US Teachers to Become School Principals. In: *Research in Comparative & International Education*, 2012(7), S. 353-364.

Falk, S./Reimer, M. (2007): Verschiedene Fächer, verschiedene Übergänge: Der Berufseinstieg und „frühe“ Berufserfolg bayrischer Hochschulabsolventen. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*, 29(1), S.34-70.

Harney, K./Herbrechter, D. (2008): Weshalb Weiterbildungsteilnehmer Gleiches ungleich beurteilen. Die Verkettung von Motiv- und Nutzeinschätzungen im Rahmen von Profilen der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung. FIAB-Arbeitspapier. Recklinghausen: FIAB-Verlag.

Hörschgen, H./Cierpka, R./Frieze, M./Steinbach, R. (1993): Erfolg in Studium und Beruf. Eine empirische Analyse über Erfolgsfaktoren von Wirtschaftswissenschaftlern. Stuttgart: Universität Hohenheim, Institut für Betriebswirtschaftslehre.

Iberer, U./Milling, M. (2013): Was kennzeichnet „gute“ Betreuung bei berufsbegleitenden Studiengängen im Blended-Learning-Format? Tragweite verschiedener Betreuungskomponenten und ihr Transfer auf andere Studiengänge. In: *Zeitschrift DGWF Hochschule & Weiterbildung* Ausgabe, 2013(1), S. 53-60. <http://www.pedocs.de/volltexte/2014/8861>.

Kleinbeck, U. (1977): Berufserfolg - Berufszufriedenheit - Berufliche Entwicklung. In: Seifert, K.-H./Eckhardt, H.-H./Jai-de, W. (Hrsg.): *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen: Hogrefe, S. 345-398.

Krüger, H.-H./Rauschenbach, T. (2003) (Hrsg.): *Diplom-Pädagogen in Deutschland. Survey 2001*. Weinheim/München: Juventa Verlag.

Kühne, M. (2009): Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Eine empirische Analyse akademischer Berufsverläufe. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Müller, U./Hoidn, S. (2008): Evaluation des Masterstudiengangs Bildungsmanagement: Ergebnisse aus den Studierendenbefragungen. In: Müller, U./Schweizer, G./Wippermann, S. (Hrsg.): *Visionen entwickeln - Bildungsprozesse wirksam steuern - Führung professionell gestalten. Dokumentation zum Masterstudiengang Bildungsmanagement der Landesstiftung Baden-Württemberg*. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 265-270. <http://www.wbv.de/openaccess/artikel/6001921w>.

Plicht, H./Schober, K./Schreyer, F. (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Qualifizierung anhand der Mikrozensen 1985-1991. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1994(3), S. 177-204.

Reinfeldt, F./Frings, C. (2003): Absolventenbefragungen im Kontext von Hochschulevaluation. Forschungsstand und Perspektiven. In: Zeitschrift für Evaluation, 2003(2).

Schomburg, H./Teichler, U. (1998): Studium, Studienbeginn und Berufserfolg. In: Teichler, U./Daniel, H.-D./Enders, J. (Hrsg.): Brennpunkt Hochschule. Neuere Analysen zu Hochschule, Beruf und Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Campus, S. 141-171.

Schüßler, I. (2012): Studierenden- und Absolvent/inn/enbefragungen unter professionstheoretischer Perspektive. In: Egetenmeyer, R./Schüßler, I. (Hrsg.): Akademische Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Wippermann, S./Iberer, U. (2008): Der Masterstudiengang Bildungsmanagement in Zahlen: Studierenden- und Absolventenstatistik. In: Müller, U./Schweizer, G./Wippermann, S. (Hrsg.): Visionen entwickeln - Bildungsprozesse wirksam steuern - Führung professionell gestalten. Dokumentation zum Masterstudiengang Bildungsmanagement der Landesstiftung Baden-Württemberg. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 209-216. <http://www.wbv.de/openaccess/artikel/6001921w>.

Autoren

Dipl.-Päd. Judith Koroknay
koroknay@ph-ludwigsburg.de

Dr. Ulrich Iberer
iberer@ph-ludwigsburg.de